

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PONDOK PESANTREN
AL MUAYYAD SURAKARTA**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

ANISA UMAROH
B 100 100 068

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2014**

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca Naskah Publikasi dengan judul:

“PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PONDOK PESANTREN AL MUAYYAD SURAKARTA”.

Yang ditulis oleh:

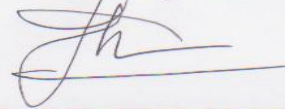
NAMA : ANISA UMAROH

NIM : B 100 100068

Penandatanganan berpendapat bahwa Naskah Publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.


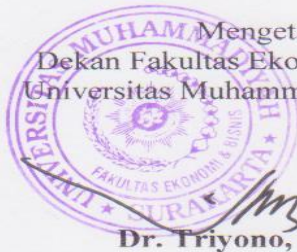
Surakarta, 1 Juli 2014

Pembimbing Utama



LUKMAN HAKIM, SE.MSi.

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. Triyono, SE., M.Si

**SURAT PERNYATAAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Bismillahirrahmanirrohim

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya

Nama : ANISA UMAROH
NIM/NIK/NIP : B 100 100 068
Fakultas/ Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS/MANAJEMEN
Jenis : SKRIPSI
Judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PONDOK
PESANTREN AL MUAYYAD SURAKARTA

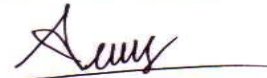
Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk:

1. Memberikan hak bebas royalti kepada Perpustakaan UMS atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan/mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, serta menampilkannya dalam bentuk softcopy untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UMS, tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UMS, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 21 JULI 2014

Yang Menyatakan



ANISA UMAROH

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Mengetahui apakah variabel atribut perilaku kepemimpinan karismatik yang terdiri dari kemampuan berempati, tindakan yang mencerminkan misi, rasa percaya diri, perilaku pengembangan citra diri, keyakinan terhadap kompetensi bawahan, perilaku penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Al Muayyad Surakarta?

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pondok Pesantren Al Muayyad Surakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 30 responden. Metode analisis data menggunakan: (1) Uji instrumen penelitian, yaitu uji validitas dan reliabilitas, (2) Uji asumsi klasik, yaitu uji autokorelasi, heteroskedastisitas, multikolinearitas dan normalitas (3) Uji regresi linear berganda, (4) Uji hipotesis, yaitu uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: (1) Uji instrumen, semua kuesioner dinyatakan valid dan reliabel. (2) Uji Asumsi klasik, tidak terjadi kesalahan dalam asumsi klasik, (3) Hasil uji hipotesis, diperoleh hasil: (a) Hasil uji t menunjukkan bahwa *Displays Empathy, Dramatizes the Mission, Projects Self Assurances, Enhances the Leader's Image, Assures followers of Their Competency, Provides followers with Opportunities to Experience Success* secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05. (b) Hasil uji F menunjukkan bahwa *Displays Empathy, Dramatizes the Mission, Projects Self Assurances, Enhances the Leader's Image, Assures followers of Their Competency, Provides followers with Opportunities to Experience Success* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05. (c) Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel *Displays Empathy* mempunyai nilai koefisien regresi paling besar, sehingga variabel *Displays Empathy* merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan daripada variabel lain. (d) Hasil uji koefisien determinasi diperoleh angka koefisien R Square sebesar 0,614 atau 61,4%, artinya variabel kepemimpinan karismatik mampu menerangkan variasi variabel kinerja karyawan

sebesar 61,4% dan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Kata Kunci: Kepemimpinan Karismatik, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam setiap aktivitas organisasi. Menurut Robbins (2006), organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada pemimpinnya. Bila pimpinan mampu melaksanakan perannya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan (Kartini kartono dalam Rivai, 2013).

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al Muayyad Surakarta”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk memengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Pengaruh kepemimpinan karismatik menurut Lussier dan Achua (dalam Wirawan, 2013) yaitu:

- a. Para pengikut percaya kebenaran visi pemimpin.
- b. Persamaan kepercayaan dan nilai-nilai pengikut dengan pemimpin.
- c. Meningkatnya rasa percaya diri untuk berkontribusi tercapainya misi.
- d. Penerimaan tantangan yang lebih tinggi dari tujuan.
- e. Penerimaan tanpa syarat pemimpin.
- f. Afeksi kuat pengikut terhadap pemimpin.
- g. Keikutsertaan emosional para pengikut terhadap misi organisasi.
- h. Loyalitas tanpa *reserve* dan kepatuhan para pengikut terhadap pemimpinnya.

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Guritno dan Waridin (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Prawirosentono (dalam Sinambela, 2012) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009).

METODE PENELITIAN

Kepemimpinan karismatik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja bawahan dengan mempertimbangkan beberapa atribut-atribut kepemimpinan karismatik yang terdiri dari kemampuan berempati, tindakan yang mencerminkan misi, rasa percaya diri, perilaku pengembangan citra diri, keyakinan terhadap kompetensi bawahan, dan perilaku penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan karismatik yang terdiri dari *display empathy* (X_1), *dramatized the mission* (X_2), *project self-assurance* (X_3), *enhances the leader's image* (X_4), *assures followers of competency* (X_5), dan *provides opportunities to experiences success* (X_6) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Al Muayyad Surakarta (angka koefisien dengan signifikansi 0,05).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan deskripsi data tentang kepemimpinan karismatik dari 30 karyawan, variabel *displays empathy* diketahui rata-rata sebesar 14 karyawan memiliki tanggapan setuju; variabel *dramatized the mission* memiliki tanggapan setuju dengan rata-rata sebesar 15,5; *project self assurance* memiliki tanggapan setuju dengan rata-rata 13,5; *enhances the leader's image* mempunyai rata-rata 13,5 dengan tanggapan setuju dan sangat setuju; *assures the followers of competency* mempunyai tanggapan setuju rata-rata sebesar 14,5 karyawan; *provides opportunities to experience success* memperoleh tanggapan setuju dengan rata-rata sebesar 16 karyawan. Hal ini membuktikan bahwa variabel atribut kepemimpinan karismatik memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan.
2. Temuan dari penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya (Hakim dan Rokhmah, 2005; Harianta, 2010; Hidayatullah, 2010; Anikmah, 2008;

Artha, 2008; Sari, 2013) menemukan adanya pengaruh kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa variable atribut kepemimpinan karismatik yang terdiri dari *display empathy* (X_1), *dramatized the mission* (X_2), *project self-assurance* (X_3), *enhances the leader's image* (X_4), *assures followers of competency* (X_5), dan *provides opportunities to experiences success* (X_6) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Al Muayyad Surakarta (angka koefisien dengan signifikansi 0,05).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Variabel *display empathy*, *dramatized the mission*, *project self-assurance*, *enhances the leader's image*, *assures followers of competency*, dan *provides opportunities to experiences success* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, oleh karena itu pihak pengambil keputusan (Pimpinan Pondok) sebaiknya memperhatikan tipe kepemimpinan yang diterapkan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Variabel *Project self assurance* merupakan variable terkecil yang mempengaruhi Kinerja karyawan, oleh karena itu pihak pengambil kebijakan (Pimpinan Pondok) hendaknya lebih memperhatikan aspek tersebut dengan cara lebih meningkatkan *self concept*, *esteem*, *efficacy*, dan *confidence*.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan semakin memperluas penelitian dengan menambah variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta penelitian tersebut dilakukan pada beberapa Pondok Pesantren yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, dkk. 2013. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, Stephen. P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Oragnisasi*. Jakarta: Indeks.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.